



IPNincubadora

**PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO
2023**

2
b

IPN INCUBADORA PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	3
2.	DIAGNÓSTICO INICIAL	4
3.	OBJETIVOS DO PLANO	7
4.	DIMENSÕES DE ATUAÇÃO	8
5.	AÇÕES A IMPLEMENTAR	12
6.	MONITORIZAÇÃO	17
7.	CRONOGRAMA	18
8.	ANEXOS	19

Anexo I - Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Anexo II - Política de IG na contratação de Recursos Humanos



1. INTRODUÇÃO

A IPN Incubadora tem, ao longo da sua existência, fomentado o princípio da Igualdade de Género (IG), fazendo evoluir as suas equipas de forma positiva e igualitária, em matérias de igualdade de oportunidades para todos e de não discriminação em razão do género, deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual.

O presente Plano apresenta-se como uma oportunidade de formalizar este compromisso, na sequência da crescente sensibilização pública e das suas implicações em contexto profissional.

As recentes linhas orientadoras da Comissão Europeia a este respeito são, igualmente, um catalisador para a concretização deste Plano por parte da IPN Incubadora:

A Estratégia para a IG aqui definida enquadra o trabalho da Comissão Europeia nesta matéria e estabelece os objetivos estratégicos e as principais ações para o período 2020-2025. O seu objetivo é construir uma Europa em que a IG seja concretizada até 2025 e em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam uma coisa do passado. Uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.¹

O Plano para a IG da IPN Incubadora 2023, doravante designado por Plano, organiza-se em 5 secções, emergentes dos passos seguidos para a sua concretização: 1) Diagnóstico inicial caracterizador da situação de homens e mulheres na instituição; 2) Objetivos do Plano; 3) Definição das dimensões de atuação; 4) Apresentação das ações a desenvolver; 5) Monitorização.

Este Plano está desenhado numa perspetiva de implementação e melhoria contínua, em função dos contextos sociais, profissionais e legislativos, podendo ser alterado, caso se justifique e/ou seja exigido por eventuais alterações legislativas.

¹<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>

2. DIAGNÓSTICO INICIAL

A IPN Incubadora realizou um levantamento de informação quantitativa para diagnosticar a situação de homens e mulheres na instituição. Os dados analisados e ora apresentados são referentes a 31 de dezembro de 2022, abrangendo apenas os colaboradores vinculados por contrato de trabalho.

Com base na informação recolhida, foram definidos os seguintes indicadores, os quais serão atualizados aquando da elaboração do relatório anual de avaliação.

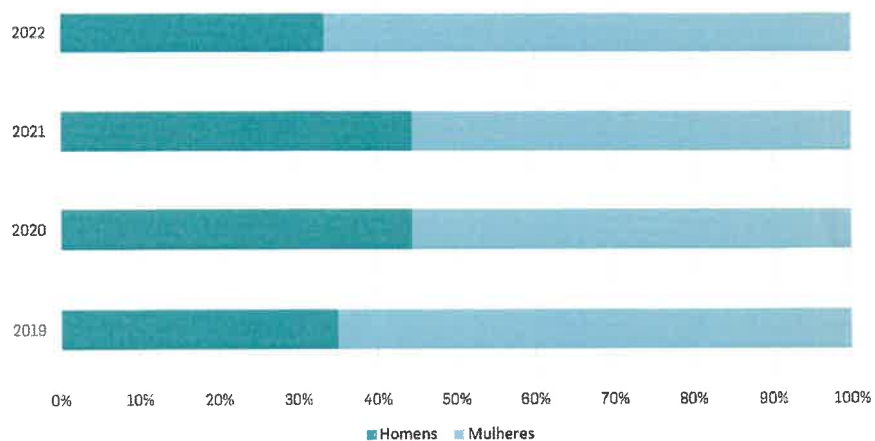


Gráfico 1 - Evolução da distribuição de género

Após a análise dos dados, verifica-se que após uma tendência para o equilíbrio de género entre o número de colaboradores homens e mulheres, nos dois anos anteriores de atividade da IPN Incubadora, se verificou em 2022 um retorno à maior predominância de mulheres, não se vislumbrando, no entanto, diferenças muito significativas na distribuição do número de colaboradores por género.

2
A

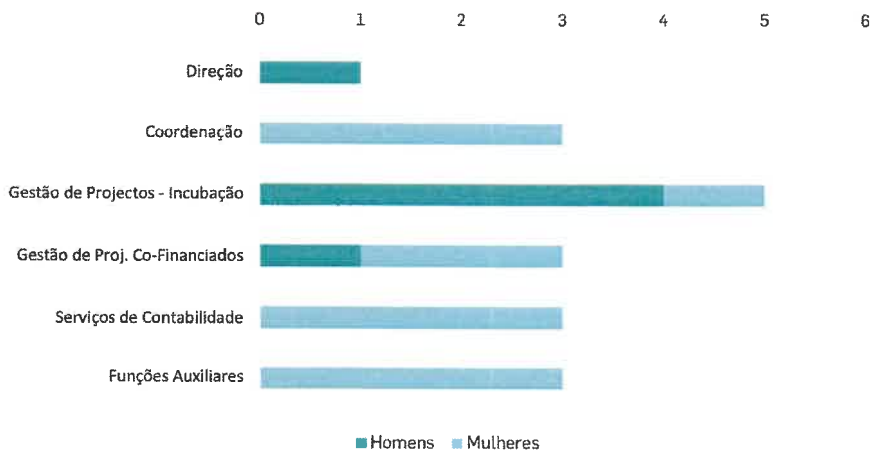


Gráfico 2 - Distribuição de género por função

Da análise da distribuição de género por função verifica-se que as funções de coordenação, gestão de projetos co-financiados, serviços de contabilidade e funções auxiliares são predominantemente desempenhadas por mulheres.

Por outro lado, as funções de direção e de gestão de projetos/incubação são exclusivamente ou predominantemente desempenhadas por homens. A função de gestão de projetos co-financiados conta com a presença de um colaborador do género masculino.

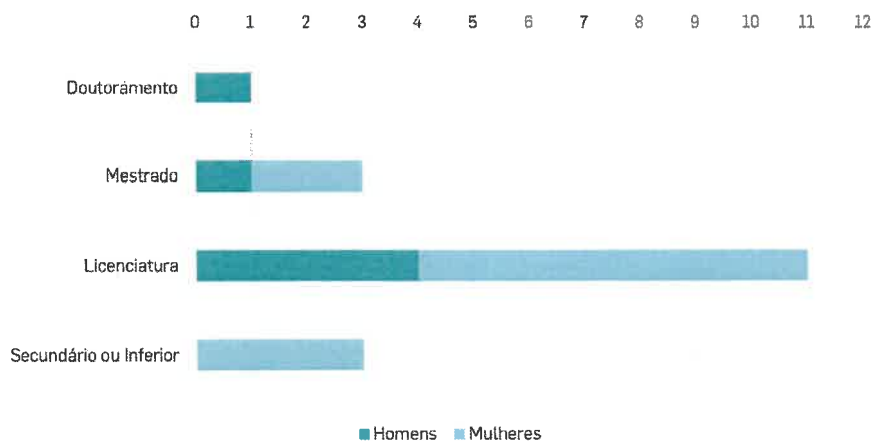


Gráfico 3 - Distribuição de género por nível de habilitações

A análise da distribuição de género por nível de habilitação literária permite concluir que a grande maioria dos colaboradores possui o ensino superior (aproximadamente 85%). Na generalidade dos graus académicos, nota-se o equilíbrio de distribuição entre géneros, à exceção do secundário ou inferior, facto justificado pelas funções que os colaboradores em causa ocupam.

3

² <https://www.cig.gov.pt/2020/02/oit-analisa-emprego-das-mulheres-nas-stem/>

2
4

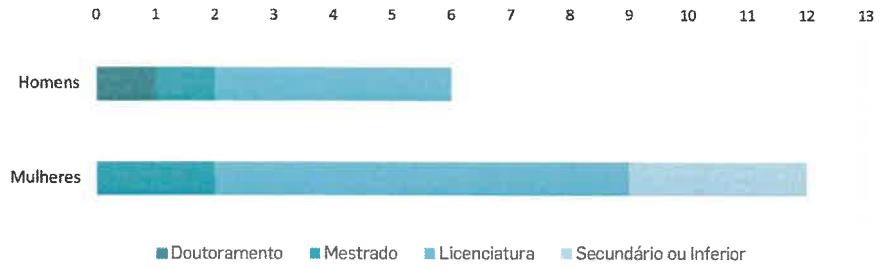


Gráfico 3.1 - Distribuição de Níveis de Habilitações por Género

Invertendo a análise do gráfico, e olhando para a distribuição de Níveis de Habilitação por género, facilmente verificamos que a maioria dos colaboradores, homens ou mulheres, têm grau de licenciatura.

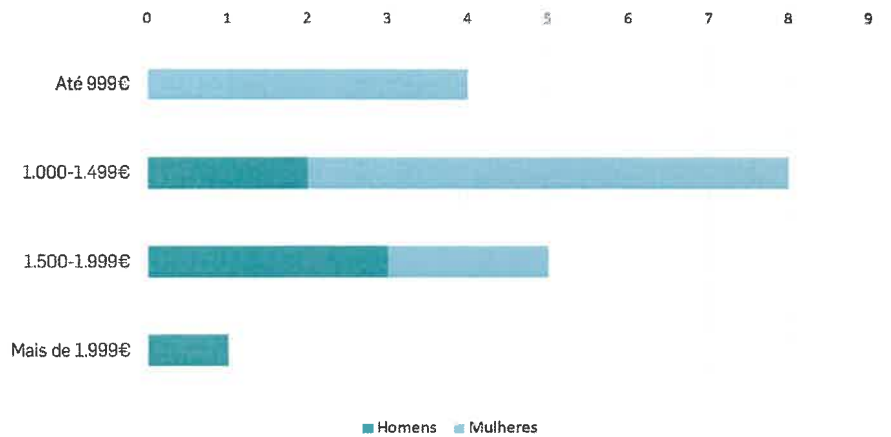


Gráfico 4 - Distribuição de género por escalão remuneratório

Da análise da distribuição de género por escalões remuneratórios conclui-se que o género masculino predomina em escalões mais elevados, tendo o género feminino uma presença expressiva em escalões mais baixos de remuneração.

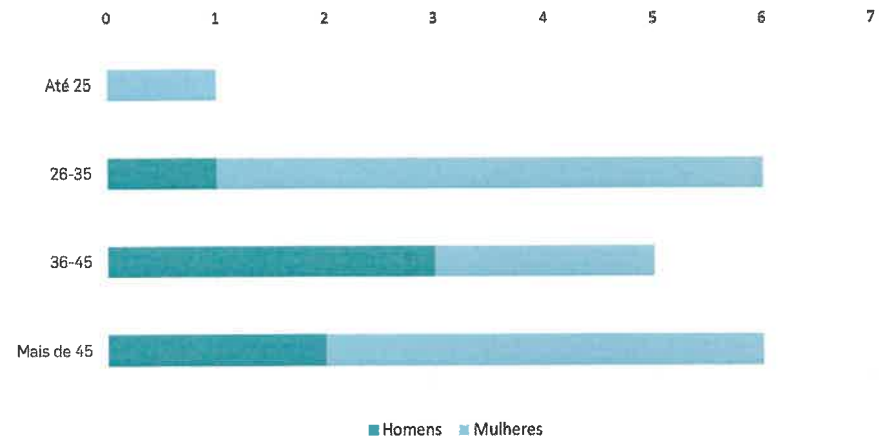


Gráfico 5 - Distribuição de género por faixa etária

Analisando a distribuição de género por faixa etária, verifica-se que o género feminino predomina em praticamente todos os escalões, embora esteja mais presente na faixa etária dos 26 aos 35 anos. Já o público masculino está mais presente na faixa etária dos 36 aos 45 anos de idade.

Este diagnóstico inicial dita o ponto de partida para a definição dos objetivos do Plano e respetivas ações a desenvolver, a par de uma análise atenta à legislação nacional e internacional aplicável.

3. OBJETIVOS DO PLANO

Este Plano tem como objetivo promover e sensibilizar para uma participação equilibrada entre homens e mulheres nas diferentes formas de intervenção da IPN Incubadora na sociedade e junto do seu público-alvo.

A IPN Incubadora está consciente da implicação social da Igualdade de Género nas práticas profissionais e vem integrando esta tendência na prossecução das suas atividades ao longo dos últimos anos, de forma generalizada.

O Plano concretiza-se através de um conjunto de ações integradas nas atividades da IPN Incubadora, com vista à promoção de uma sociedade mais justa, equilibrada, tolerante e igualitária, respeitando os direitos fundamentais e liberdades de todas as pessoas.

4. DIMENSÕES DE ATUAÇÃO

Na sequência dos resultados do diagnóstico inicial, foram consideradas as seguintes fontes e contextos para a definição das dimensões de atuação deste Plano:

- Legislação aplicável;
- As recentes instruções da Comissão Europeia para apresentação de candidaturas no âmbito do programa-quadro de financiamento europeu Horizonte Europa;
- As distintas áreas de intervenção da IPN Incubadora.

Do seu cruzamento e conjugação, resultaram, assim, as seguintes dimensões de atuação:

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

Na prossecução da sua missão ao longo dos anos, a IPN Incubadora tem privilegiado o princípio da não discriminação em razão do género na prática das suas atividades, na medida em que promove uma cultura de valorização de conhecimentos e competências e trabalha na sua adequação às diferentes necessidades da instituição, dos seus clientes e parceiros.

É uma preocupação constante da IPN Incubadora manter condições de trabalho que motivem e aumentem a produtividade das equipas de forma positiva e igualitária, em matérias de igualdade de oportunidades e de não discriminação em razão do género, da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual.

Este Plano surge como uma oportunidade de formalizar a continuidade deste trabalho continuado em matérias de gestão e estratégia organizacional, através da constituição de uma equipa responsável para definição, implementação, monitorização e reporte do Plano, em estreita articulação com a Direção da instituição.

Desta forma, designa-se a seguinte equipa para o ano de 2023:

- Ana Seguro;
- José Ricardo Aguilar.

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

O envolvimento dos colaboradores na implementação deste Plano será crucial para o seu sucesso e continuidade. Assim, serão implementadas diferentes ações de comunicação por forma a manter todos informados e envolvidos na promoção deste princípio, quer no domínio da divulgação do Plano e respetivos relatórios de avaliação, quer para apelar à participação nas ações de sensibilização.

O envolvimento dos colaboradores na implementação deste Plano será crucial para o seu sucesso e continuidade. Assim, serão implementadas diferentes ações de comunicação por forma a manter todos informados e envolvidos na promoção deste princípio, quer no domínio da divulgação do Plano e respetivos relatórios de avaliação, quer para apelar à participação nas ações de sensibilização.

A comunicação institucional e a linguagem empregada assumem, igualmente, um papel relevante em matéria de promoção da IG. Diferentes entidades de referência nacional e europeia têm vindo a difundir nos tempos mais recentes instruções e recomendações para a utilização de linguagem neutra e inclusiva, procurando "*conferir uma igual visibilidade de género no discurso ou uma abstração à referência ao género, conforme for mais adequado*".².

Neste contexto, será produzido um conjunto de recomendações sobre linguagem neutra e inclusiva, à luz das especificidades de atuação da IPN Incubadora. Para tal, está prevista a participação da equipa de comunicação do IPN em ações formativas e/ou workshops elucidativos desta matéria, sendo os materiais produzidos divulgados internamente pelos canais já referidos anteriormente, essa formação será fornecida pelo IPN, que partilhará recursos com a IPN Incubadora.

O objetivo principal é difundir e sensibilizar para a IG o universo dos colaboradores da IPN Incubadora, mantendo-os informados das práticas institucionais, envolvendo-os na utilização das recomendações disponibilizadas e promovendo a reflexão através da sua participação nas ações de sensibilização.

DIMENSÃO 3 - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Considerando as particulares exigências postas pela Lei nº 73/2017 de 16 de Agosto, a IPN Incubadora tem aprovado e em vigor desde essa altura um Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (ver Anexo I). Este documento foi objeto de atempada e extensiva divulgação interna, encontrando-se publicitado nas instalações da instituição, de acordo com o requerido pela legislação laboral em vigor, bem como presente no Sistema de Informação interno partilhado por todos os colaboradores da IPN Incubadora.

O Ponto 3.2. do referido Código define o procedimento de denúncia deste tipo de comportamentos ilícitos, através do sistema interno de comunicação e denúncia de infrações implementado, bem como a decorrente e imperativa abertura de procedimento disciplinar, sempre que venha a ocorrer algum tipo de denúncia que justificadamente enquadre e legitime este tipo de procedimento.

Em conformidade, o Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho encontra-se alinhado com todas as exigências legais em vigor, sendo parte integrante do presente Plano como uma das suas dimensões mais relevantes. Ainda assim, prevê-se a sua revisão no âmbito das ações deste Plano e um reforço comunicacional do seu conteúdo junto dos colaboradores da IPN Incubadora.

²https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187108/GNL_Guidelines_PT-original.pdf

DIMENSÃO 4 - EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

A problemática da IG deve ser também entendida de uma forma mais lata, em diferentes contextos, não só profissional, mas também pessoal e familiar. Neste sentido, a IPN Incubadora tem vindo a promover medidas que contribuem para o equilíbrio trabalho-vida pessoal e familiar dos seus colaboradores, nomeadamente:

- cumprindo todos os limites legais máximos diários e semanais indispensáveis para o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal;
- considerando e avaliando casuisticamente as necessidades dos seus colaboradores na análise das diferentes modalidades flexíveis de organização do trabalho;
- informando e esclarecendo os seus colaboradores sobre os seus direitos relativos aos períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- informando e esclarecendo os seus colaboradores sobre os seus direitos relativos a parentalidade;
- acompanhando o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivo de parentalidade;
- promovendo ações de formação interna, que decorrerem dentro do horário normal de trabalho, para que todos os colaboradores possam dispor do tempo fora do horário de trabalho.

A IPN Incubadora entende que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores contribui para o seu bem-estar e realização profissional e assume o compromisso de continuar a trabalhar nesse sentido, para o bem dos seus colaboradores.

DIMENSÃO 5 - RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

A IPN Incubadora tem em vigor uma Política de igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação no recrutamento de recursos humanos, a qual se encontra disponível para consulta no seu Sistema de Informação (ver Anexo II). Esta Política endereça diversas dimensões conexas com a IG, tais como a não discriminação em processos de recrutamento de recursos humanos, a valorização de todos os colaboradores, a promoção da parentalidade ou a promoção da integração de pessoas com deficiência ou incapacidade.

Esta Política será objeto de reavaliação, por forma a avaliar a sua correta adequação a este Plano e a eliminar redundâncias com outras dimensões e linhas de atuação aqui previstas, centrando-se doravante no particular do recrutamento e progressão na carreira. Também será reforçada a componente comunicacional da temática da IG no contexto dos próprios processos de recrutamento da IPN Incubadora.

Ao mesmo tempo, a IPN Incubadora oferece aos seus colaboradores oportunidades de desenvolvimento de carreiras, incentivando à participação e dinamização de iniciativas formativas, fóruns, conferências, workshops, seminários e outros eventos similares, para enriquecimento das suas competências técnicas e humanas. Frequentemente, são partilhadas via e-mail diversas iniciativas e oportunidades de aprendizagem. Além disso, também através da participação em redes nacionais e internacionais, a IPN Incubadora proporciona diversas oportunidades para alavancar e atualizar as competências técnicas dos seus colaboradores, através de experiências com o exterior, por forma a melhorar as suas práticas laborais continuamente. Esta abordagem será integrada no presente Plano, dando continuidade ao compromisso de manter a partilha de oportunidades entre colaboradores da instituição.

DIMENSÃO 6 - EQUILÍBRIO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

A participação igualitária entre homens e mulheres, em posições de liderança e tomada de decisão no mercado laboral constitui um dos maiores desafios no âmbito da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Sensível a este desafio, a IPN Incubadora promove e incentiva a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão apoiando o desenvolvimento da carreira profissional de colaboradores do sexo sub-representado em lugares de direção e coordenação, designadamente através das seguintes medidas: s:

- sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal;
- aumento da visibilidade e projeção do seu trabalho;
- promoção e desenvolvimento de competências ao nível da liderança.

A IPN Incubadora pretende continuar a promover a crescente participação feminina em lugares de coordenação e liderança, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e igualitária.

2
4

5. AÇÕES A IMPLEMENTAR

Apresentadas as dimensões de atuação definem-se, de seguida, as respetivas ações a concretizar.

Cada ação inclui:

- um indicador de medida para verificação da sua implementação;
- uma periodicidade de verificação;
- um calendário de implementação; e
- uma equipa afeta à sua implementação.

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

Ação 1	Constituição da equipa para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De julho a outubro de 2022

Ação 2	Elaboração inicial de estatísticas desagregadas por sexo
Indicador de medida/forma de verificação	Inclusão de uma secção específica para o efeito no Plano
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De outubro a novembro de 2022

Ação 3	Elaboração do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	Plano para a IG
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De outubro a dezembro de 2022

2
d

Ação 4	Elaboração do Relatório anual de avaliação
Indicador de medida/forma de verificação	Relatório Anual
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	De janeiro a agosto de 2024

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

Ação 5	Divulgação interna da implementação do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação da IPN Incubadora)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

Ação 6	Publicação no website do IPN do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

Ação 7	Publicação no website do IPN do resumo do Relatório anual de avaliação
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	Em setembro de 2024

Ação 8	Criação de documento orientador sobre linguagem neutra e inclusiva na IPN Incubadora
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bi-anual
Calendário de implementação	De agosto a dezembro de 2023

2
4

Ação 9	Divulgação interna do documento emergente da Ação 8
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação da IPN Incubadora)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 10	Sensibilização periódica dos colaboradores para a temática da IG
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da implementação de uma ação coletiva de sensibilização para a temática da IG (fotografias; vídeos; etc)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

DIMENSÃO 3 – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Ação 11	Revisão do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

Ação 12	Reforço da divulgação interna do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação da IPN Incubadora)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

DIMENSÃO 4 – EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Ação 13	Assegurar a divulgação de informação a colaboradores relativa a direitos no domínio da parentalidade e a direitos de ausência por motivo de acompanhamento familiar
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação da IPN Incubadora)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

Ação 14	Acompanhar o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licença parental, assegurando a sua reintegração na unidade/departamento, promovendo formação específica se necessário
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

Ação 15	Análise de modalidades flexíveis de organização do trabalho dadas as condições específicas de cada colaborador
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

DIMENSÃO 5 – RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

Ação 16	Revisão da política de IG existente para contratação de Recursos Humanos
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

2
6

Ação 17	Mencionar as políticas de IG no processo e acolhimento de novos colaboradores
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

Ação 18	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da partilha pelos colaboradores da IPN Incubadora de atividades que contribuam para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes.
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

DIMENSÃO 6 – EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

Ação 19	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal de colaboradores em lugares direção e chefia
Indicador de medida	Evidências da partilha pelos colaboradores da IPN Incubadora de atividades que contribuam para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes.
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

6. MONITORIZAÇÃO

Todas as ações serão verificadas e avaliadas numa lógica de monitorização contínua, sendo os respetivos resultados compilados no Relatório anual de avaliação. Em função da evolução da concretização das ações propostas e do contexto social e legislativo, poderão ser acrescentadas e/ou retiradas ações, prevendo-se uma reavaliação ao presente Plano no período de um ano e, posteriormente, revisões periódicas a cada 3 anos.

A verificação da implementação das ações tem início em 2024, relativamente à atividade do ano de 2023.

Coimbra, 8 de março de 2023

7. CRONOGRAMA

2
A

Dimensão	Atividade	Designação	2022												2023												2024											
			7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
1. Organizacional	1	Constituição da equipe para a IG	█																																			
	2	Elaboração inicial de estatísticas desagregadas por sexo		█	█																																	
	3	Elaboração do Plano para a IG			█	█																																
	4	Elaboração da Relatório anual de avaliação																																				
2. Comunicação	5	Divulgação interna da implementação do Plano para a IG																																				
	6	Publicação no website da IPI Incubadora do Plano para a IG																																				
	7	Publicação no website da IPI Incubadora do resumo da Relatório anual de avaliação																																				
	8	Criação de documento orientador sobre linguagem neutra e inclusiva na IPI Incubadora																																				
	9	Divulgação interna do documento emergente da Ação 8																																				
	10	Sensibilização periódica dos colaboradores para a temática da IG																																				
3. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	11	Revisão do Código de boas Condutas para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente																																				
	12	Reforço da divulgação interna do Código de boas Condutas para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente																																				
4. Equilíbrio trabalho-vida pessoal e familiar	13	Assegurar a divulgação de informação a colaboradores relativa a direitos no domínio da parentalidade e a direitos de ausência por motivo de acompanhamento familiar																																				
	14	Acompanhar o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licença parental, assegurando a sua reintegração na unidade/departamento, promovendo formação específica, se necessário																																				
	15	Análise de modalidades flexíveis de organização do trabalho dadas as especificidades de cada colaborador																																				
	16	Realização da política de IG existente para contratação de Recursos Humanos																																				
5. Recrutamento e Progressão na carreira	17	Monitorizar as políticas de IG no processo de admissão de novos colaboradores																																				
	18	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentam o desenvolvimento profissional e pessoal																																				
6. Equilíbrio de Género na liderança e tomada de decisão	19	Sensibilização e divulgação de iniciativas que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal de colaboradores em lugares direção e chefe																																				

2
4

8. ANEXOS

Anexo I - Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Anexo II – Política de IG na contratação de Recursos Humanos

2
d

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

(Versão revista em Julho de 2022)

Considerando:

- Que o Instituto Pedro Nunes (IPN) e a IPN Incubadora pretendem promover no seu local de trabalho um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio, sob qualquer forma ou natureza;
- Não serem admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, orientação política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física e quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder;
- O disposto no Código do Trabalho, em especial no seu artigo 29º, com as alterações introduzidas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto;
- A Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) nº 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Outubro de 2019

O IPN e a IPN Incubadora adotam o presente CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO NO TRABALHO:

1. Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores do IPN e IPN Incubadora e demais colaboradores eventuais, conquanto participando nas atividades de ambas as instituições.

2. Princípios Gerais

No exercício da sua prestação laboral, os trabalhadores e colaboradores do IPN e da IPN Incubadora devem atuar tendo em vista a prossecução dos fins e interesses das Instituições, no respeito pelos princípios da não discriminação e da proibição do assédio no trabalho.

3. Dos comportamentos ilícitos, da sua comunicação e da intervenção do IPN e da IPN Incubadora

- 3.1. São expressamente interditos todos e quaisquer comportamentos indesejados por parte dos trabalhadores e colaboradores do IPN e/ou da IPN Incubadora, consubstanciados, nomeadamente, em palavras, atos, gestos ou escritos (em qualquer suporte ou meio de difusão) e/ou que configurem assédio sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, que visem ou tenham por objetivo perturbar ou constranger um trabalhador, no acesso ao emprego ou no próprio emprego, que afetem a sua dignidade ou promovam um ambiente discriminatório, hostil, degradante, humilhante ou intimidatório.
- 3.2. Em caso de ocorrência de qualquer situação de assédio, tal como definida em 3.1., qualquer trabalhador deve comunicá-la através do Canal de Denúncia de Infrações, através do link <https://ipn.pt/canaldenuncias>.
- 3.3. O IPN e a IPN Incubadora, conforme os casos, obrigam-se a atuar em termos disciplinares, nos termos previstos no Código do Trabalho, sempre que tenham conhecimento de alegados casos de assédio laboral.
- 3.4. Os denunciantes de quaisquer situações de alegado assédio laboral, bem como quaisquer testemunhas por aqueles indicadas, não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, observando-se em especial a este respeito o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro.

4. Da punição do infrator

- 4.1. A prática de assédio constitui um comportamento ilícito, punido legalmente e nos termos do poder disciplinar que assiste ao IPN e à IPN Incubadora enquanto empregadores, sem prejuízo do disposto em 4.2.
- 4.2. A prática de assédio moral é qualificada como contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, decorrente do disposto no artigo 155º-A do Código Penal.

5. Do ressarcimento dos danos sofridos pelo trabalhador

- 5.1. O trabalhador lesado terá direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do nº 4 do artigo 29º e do artigo 283º do Código do Trabalho, considerando a redação que lhes foi dada pelo artigo 2º da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto.
- 5.2. O trabalhador lesado tem ainda direito à resolução do contrato de trabalho com justa causa com fundamento na prática de assédio por parte do empregador ou de qualquer trabalhador ou colaborador do IPN e/ou da IPN Incubadora, denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), conforme disposto na alínea f) do nº 2 do artigo 394º do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pelo artigo 2º da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto.

2
d

6. Disposições finais

- 6.1. O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do Instituto Pedro Nunes, destinando-se a ser de imediato divulgado a todos os seus trabalhadores, designadamente através da área reservada do portal Internet da instituição, o mesmo sucedendo com todas as suas revisões e atualizações.
- 6.2. No processo de admissão de novos colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas constantes do presente Código.
- 6.3. Em todos os casos não previstos ou regulados pelo presente Código, são aplicáveis as disposições do Código do Trabalho, em especial as resultantes das alterações a este diploma legal aprovadas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, assim como o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro.



IPNincubadora

Política de igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação no recrutamento de recursos humanos da IPN INCUBADORA

(Versão revista em 1 de Fevereiro de 2019)

1. Âmbito de aplicação

O presente documento prevê um conjunto de linhas orientadoras para os processos de recrutamento de trabalhadores e prestadores de serviços da IPN Incubadora, entendendo-se os primeiros como aqueles conducentes à celebração de contratos de trabalho e os segundos às demais formas de atividade profissional exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada.

2. Compromisso geral

A seleção e recrutamento é um processo conduzido pelo departamento de Recursos Humanos, em estreita colaboração com a Direção e demais unidades orgânicas da IPN Incubadora.

Em todos os processos de seleção e contratação de recursos humanos não existem referências ao género como critério de escolha, nem linguagem suscetível de ser considerada discriminatória.

Os princípios que orientam a política de contratação da IPN Incubadora baseiam-se na adequação do perfil técnico e das competências dos candidatos e candidatas às funções a desempenhar, pressupondo e assegurando, em todos os casos, uma efetiva igualdade salarial entre todos, nomeadamente entre mulheres e homens e o combate a quaisquer práticas discriminatórias em razão do género, idade, raça ou origem étnica, cor, credo, deficiência, condições socioeconómicas ou orientação sexual.

3. Da valorização dos indivíduos

A IPN Incubadora orienta a sua política de recursos humanos para a valorização do indivíduo, o incremento da sua motivação e para o estímulo do aumento da produtividade. Constituem prioridades desta instituição a atualização contínua dos conhecimentos e competências dos seus recursos humanos, a promoção da cooperação e responsabilidade individual e a aceitação da diversidade sem discriminação. Ainda, a prossecução de uma efetiva igualdade de tratamento, remuneração e oportunidades entre homens e mulheres, permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como a possibilidade de todos os colaboradores conciliarem a frequência de estudos superiores com

a sua carreira profissional, em respeito pelos expedientes previstos na legislação do trabalho vigente, designadamente a flexibilidade de horários para a frequência de aulas ou avaliações.

4. Da promoção da parentalidade

A IPN Incubadora tem em conta na gestão dos seus recursos humanos a promoção de uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de organização familiar, cumprindo a legislação existente no que respeita a licenças de parentalidade ou de assistência à família (descendentes e ascendentes) e encarando de igual modo o exercício dos direitos de pais e mães na assistência aos seus filhos, quer em situações de doença, quer no acompanhamento do seu percurso escolar.

5. Da promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade

A IPN Incubadora assume o compromisso de promover a integração de pessoas portadoras de deficiência ou incapacidade, tendo em vista designadamente o cumprimento das metas e objetivos definidos na Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro, sem prejuízo dos demais normativos aplicáveis.

6. Do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

A IPN Incubadora tem, ainda, em vigor um **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, o qual foi objeto de ampla divulgação e publicitação ao nível interno, nos termos previstos no artigo 29º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, visando promover um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio, sob qualquer forma ou natureza e sancionando quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, orientação política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física e quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder.

7. Publicitação e divulgação

A presente Política encontra-se publicitada no portal Internet da IPN Incubadora, sendo de livre consulta por todos os interessados.

Coimbra, 1 de Fevereiro de 2019.

